



VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU  
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Hanna Suominen

# PEREHDYTTÄMISOPAS

NUORISOASEMA KLAARAAN

Sosiaali- ja terveysala  
2018

## TIIVISTELMÄ

Tekijä	Hanna Suominen
Opinnäytetyön nimi	Perehdyttämisopas Nuorisoasema Klaaraan
Vuosi	2018
Kieli	suomi
Sivumäärä	42 + 1 liite
Ohjaaja	Paula Hakala

---

Opinnäytetyön aiheena oli perehdyttäminen ja tuotoksena perehdyttämisopas Nuorisoasema Klaaraan. Valmis perehdyttämisopas toimii pilottina Vaasan kaupungin sosiaalityö ja perhepalvelut -tulosalueelle. Tavoitteena oli luoda toimiva kokonaisuus, joka helpottaa sekä perehdyttäjää että perehtyjää perehdytysprosessissa. Opinnäytetyön tehtävänä oli selvittää, mitä on henkilöstön kehittäminen sekä perehdyttäminen ja mitkä niiden hyödyt ovat.

Opinnäytetyö on toiminnallinen opinnäytetyö, joka pohjautuu teoreettiseen viitekehukseen. Keskeisinä käsitteinä ovat henkilöstö, henkilöstön kehittäminen sekä perehdyttäminen. Myös Nuorisoasema Klaaran työ on otettu huomioon käsitteellä nuorten hoitotyö. Näitä käsitteitä avattiin ja käsiteltiin teoriaosassa lähteiden pohjalta.

Onnistunut perehdytys on tärkeä osa henkilöstön kehittämistä. Mitä paremmin perehdyttäminen toteutetaan, sitä nopeammin organisaatio saa uudesta työntekijästä tehokkaan työyhteisön jäsenen. Toimiva perehdyttämisopas toimii perehdyttäjän apuvälineenä perehdytysprosessissa ja auttaa perehtyjää sisäistämään organisaation toimintaa. Hyvä perehdytys auttaa organisaatiota myös sitouttamaan henkilöstöä. Perehdyttämisopas otetaan käyttöön vasta opinnäytetyön valmistumisen jälkeen, joten todellisista tuloksista ei voida vielä sanoa mitään.

---

Avainsanat	henkilöstö, henkilöstön kehittäminen, perehdyttäminen nuorten hoitotyö
------------	---

## ABSTRACT

Author	Hanna Suominen
Title	Orientation Guide for Youth Station Klaara
Year	2018
Language	Finnish
Pages	42 + 1 Appendix
Name of Supervisor	Paula Hakala

---

The topic of the bachelor's thesis was orientation and the goal was to make an orientation guide for Youth Station Klaara. The completed orientation guide serves as a pilot for the social work services and family services in the city of Vaasa. The aim was to create a functional framework that makes the orientation process easier for all parties involved. The purpose of the thesis was to find out what is included in developing personnel and what the benefits are.

The thesis is a practice-based bachelor's thesis based on the theoretical reference framework. Key concepts include personnel, personnel development and orientation. Also, the work of Youth Station Klaara has been taken into account in the concept of adolescent nursing. These concepts were opened and discussed in the theoretical part based on the sources.

Successful orientation is an important part of human resource development. The better the orientation will be carried out, the sooner the organization gets an efficient work community member of a new employee. A good orientation guide serves as a facilitator for the orientation process and helps new employee to become familiar with the organization. Good orientation also helps the organization to commit the staff to the organization. The orientation guide will only be introduced after the completion of the thesis, so nothing can be said about the actual results.

---

Keywords	Personnel, personnel development, orientation, adolescent nursing
----------	---

# SISÄLLYS

## TIIVISTELMÄ

## ABSTRACT

1	JOHDANTO .....	8
2	OPINNÄYTEYTYÖN TARKOITUS JA TAVOITTEET .....	10
3	TOIMINNALLINEN OPINNÄYTETYÖ PROJEKTINA .....	11
3.1	Projektin määritelmä .....	11
3.2	Projektin vaiheet .....	12
3.3	SWOT-analyysin määritelmä .....	12
3.3.1	Sisäiset vahvuudet .....	13
3.3.2	Sisäiset heikkoudet .....	14
3.3.3	Ulkoiset mahdollisuudet.....	14
3.3.4	Ulkoiset uhat.....	14
4	TEOREETTINEN VIITEKEHYS .....	15
4.1	Henkilöstö.....	15
4.1.1	Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstö Suomessa.....	16
4.1.2	Sosiaalityö ja perhepalvelut -tulosalueyksiköiden henkilöstö Vaasassa.....	17
4.2	Henkilöstön kehittäminen.....	18
4.2.1	Kehittämistarpeiden määrittely .....	19
4.2.2	Kehittämistoimenpiteet ja niiden arviointi .....	21
4.3	Perehdyttäminen.....	22
4.3.1	Perehdytyksen tavoite .....	23
4.3.2	Perehdytysuunnitelma .....	24
4.3.3	Perehdytyksen toteuttaminen .....	24
4.4	Nuorten hoitotyö .....	25
4.4.1	Nuoruuden tunnuspiirteet .....	25
4.4.2	Nuorten hoitotyön periaatteet .....	26
4.4.3	Nuorten mielenterveyshoitotyö .....	27
4.5	Nuorisoasema Klaara .....	28

5	OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS .....	30
5.1	Oma projekti vaihe vaiheelta .....	30
5.2	Mitä tehdään ja missä? .....	31
5.3	Menetelmät, työtavat ja tuotos .....	31
5.4	Raportointi sekä vaadittavat resurssit .....	32
5.5	Projektin aikataulu .....	32
6	PROJEKTIN TUOTOKSET .....	33
7	JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA .....	34
7.1	Projektin vaiheet ja resurssien hallinta .....	34
7.2	Yhteistyö eri tahojen kanssa .....	35
7.3	Aikataulussa pysyminen .....	36
7.4	Oma oppiminen .....	36
7.5	Projektin eettisyys ja luotettavuus .....	37
7.6	Projektin tuloksen hyödyntäminen ja arviointi .....	38
7.7	Nuorisoasema Klaaran arviointi .....	39
7.8	Johtopäätökset ja jatkotutkimusideat .....	39
	LÄHTEET .....	41

## LIITTEET

**KUVIO- JA TAULUKKOLUETTELO**

**Kuvio 1.** Sosiaalityö ja perhepalvelut organisaatiokaavio (Vaasan kaupungin verkkosivujen ruutukaappaus). 18

**Taulukko 1.** SWOT-analyysi. .... 13

## **LIITELUETTELO**

### **LIITE 1. Perehdyttämisoppaan sisällysluettelo**

## 1 JOHDANTO

Opinnäytetyöaiheeksi valitsin perehdyttämisosas Nuorisoasema Klaaraan, sillä paikka on entuudestaan tuttu työharjoittelun kautta ja he tekevät tärkeää, ennaltaehkäisevää nuorten hoitotyötä. Klaarasta voi 13–24-vuotias nuori hakea keskustelua esimerkiksi elämänhallintaan liittyen, sekä päihde- tai parisuhdeongelmiin. Myös mielenterveyteen liittyvissä asioissa voi kääntyä Nuorisoasema Klaaran henkilökunnan puoleen.

Tilaustyö hieman muuttui alkuvaiheessa, sillä selvisi, että Vaasan kaupunki, jonka alaisuuteen Klaarakin kuuluu, on tekemässä sosiaalityö ja perhepalvelut -tulosalueen laadunhallintasuunnitelmaa. Toimiva, sähköinen perehdyttämisosas kuuluu laadunhallintasuunnitelmaan oleellisena osana, ja sellaista ei vielä Klaaralla, tai monella muullakaan yksiköllä ole. Klaaran perehdyttämisosas toimii sitten yhteisenä pilottiversiona kaikille tulosalueen 33 yksikölle. Jokaiselle tulosalueyksikölle tulee myöhemmin lisäksi oma perehdyttämisosas-osionsa, joten yksiköissä voidaan käyttää Klaaran kansiota pohjana ja muokata siitä kunkin yksikön tarpeisiin sopiva.

Nuorisoasema Klaaran edellinen perehdyttämisosas on fyysisessä kansiomuodossa ja jo noin 15 vuotta vanha, joten varmasti on paljon asioita, jotka ovat jo muuttuneet. Työpaikan, ja koko organisaation, toimintakäytännöt, pelastusasiat sekä muut tärkeät asiat ovat koottuna yhteen kansioon, johon voi aina tarpeen vaatiessa palata. Hyvin perehdytetty työntekijä tai opiskelija sopeutuu uuteen työpaikkaan ja -ympäristöön varmasti paremmin – ja voi täten olla työssäänkin tehokkaampi. Työelämä muuttuu ja elää jatkuvasti. Organisaatiomuutokset ovat tätä päivää ja on hyvä, mikäli ne päivitetään myös perehdyttämisosas. Sähköinen kansio mahdollistaa myös sisällön jatkuvan päivittämisen.

Perehdyttämisosas aiheena on tärkeä, sillä työntekijän tai opiskelijan hyvä perehdytys heti alkuvaiheessa on tärkeää. Niin työntekijän, opiskelijan, kuin asiakkaan kannalta. Perehdytyksellä yritys varmistaa, että uusi työntekijä oppii omat työtehtävänsä ja sopeutuu työyhteisöön nopeasti (Viitala 2013, 193). Olen itsekin ollut perehtyvän opiskelijan tai työntekijän roolissa monta kertaa ja yksi paikka on jäänyt



erityisesti mieleen. Muistan, että siellä jokainen työntekijä huolehti alusta pitäen siitä, että sopeudun paikkaan. Tämä jäi niin positiivisesti mieleen, että olisin todella iloinen päästessäni jonain päivänä kyseiseen paikkaan töihin. Hyvällä perehdytyksellä voi siis olla kauaskantoisia seurauksia.

Lähdin pohtimaan aihetta henkilöstön näkökulmasta, sillä kyseessä on perehdyttämisooppas työntekijöille. Kloorassa tehtävää työtä sivuan vain yhden käsitteen, nuorten hoitotyön, verran. Muuten pääpaino tässä työssä on henkilöstössä ja sen kehittämisessä. Tarkoituksena on toimivan perehdyttämisooppaan kautta kehittää henkilöstön osaamista sekä nopeuttaa ja helpottaa työhön sopeutumista. Keskeisiksi käsitteiksi valikoituivat lopulta: henkilöstö, henkilöstön kehittäminen, perehdyttäminen sekä nuorten hoitotyö. Tiedonhaku tapahtui keskeisiä käsitteitä apuna käyttäen, sekä aiempien, saman aihealueen opinnäytetöiden lähdeluetteloiden avulla erilaisista tietokannoista, tieteellisestä yhteiskirjastosta Tritoniasta, internetistä sekä Vaasan kaupunginkirjastosta.

## **2 OPINNÄYTEYTYÖN TARKOITUS JA TAVOITTEET**

Opinnäytetyön tarkoituksena on tehdä Nuorisoasema Klaaraan uusi perehdyttämisopas, joka toimii Vaasan kaupungin sosiaalityö ja perhepalveluyksiköiden yhtenäisenä perehdyttämisopaspohjana. Tavoitteena on laatia opas siten, että se palvelee entistä paremmin uutta työntekijää tai opiskelijaa. Tavoitteena on tehdä Klaaran opas sähköiseen muotoon, laittaa paikan edellisen perehdyttämisopas tiedot ajan tasalle, mahdollisesti lisätä uutta tietoa sekä päivittää hieman ulkonäköä. Uusi perehdyttämisopas helpottaa jatkossa perehdyttäjän työtä, sekä lisää perehtyjän mielekkyyttä aloittaa uusi työ, kun perustiedot ovat hallussa.

Koska olen melko kokematon tämänkaltaisten projektien tekijänä, niin toivon tämän työn auttavan minua kehittymään, niin kirjoittajana, kuin projektityössäkin. Molempia taitoja luultavasti tarvitsen myös jatkossa työelämässä. Tiedon hakemisessakin on kehittämisen varaa, joten tämäkin taito varmasti kehittyy työtä tehdessä. Tämänkaltaiset, suuret kokonaisuudet, ovat aina hieman pelottaneet, joten toivon saavani tästä rohkeutta tarttua vastaavanlaisiin haasteisiin myös jatkossa. Lisäksi toivon oppivani nuorten hoitotyöstä lisää, sillä heidän parissa toivoisin työskenteleväni valmistuttuani.

### 3 TOIMINNALLINEN OPINNÄYTETYÖ PROJEKTINA

Tässä luvussa syvennyttään siihen, mitä on projekti, sekä esitetään toiminnallisen opinnäytetyön SWOT-analyysi.

#### 3.1 Projektin määritelmä

Projekti on työ, joka tähtää tiettyyn tavoitteeseen tai lopputulokseen. Se voi olla oma kokonaisuutensa tai osa isompaa kokonaisuutta. Projektin tietää onnistuneen silloin, kun asiaan, jota lähdettiin tekemään, on saatu aikaan huomattavaa, pysyvää parannusta. (Lind 2001, 7.) Projektilla on selkeä alku ja loppu sekä rajalliset resurssit, niin rahallisesti, kuin ajallisestikin määriteltynä. Osa projekteista voi kuitenkin olla kestoltaan jopa useita kymmeniä vuosia. Projektilla on myös yleensä määrätty henkilöt sitä hoitamassa, jolloin onnistumisen mahdollisuus kasvaa, sillä selkeästi määritellyt vastuualueet lisäävät motivaatiota hoitaa työ hyvin. Projektit ovat kasvattaneet suosiotaan ja niillä voidaankin tavoitella hyvin erilaisia saavutuksia. Voidaan parantaa esimerkiksi laadunhallintaa, kehittää uusia tuotteita tai palveluita tai vaikkapa käynnistää kustannusten alentamiseen tähtäävä projekti. (Mäntyneva 2016, 9–16.)

Eräs projektimuoto, jollaiseksi opinnäytetyökin voidaan luokitella, on nimeltään tutkimusprojekti. Sille tyypillistä on pyrkimys tutkimusongelman ratkaisemiseen (Mäntyneva 2016, 12). Opinnäytetyöksi valikoitui kuitenkin toiminnallinen työ, jolloin tutkimusongelmaa ei Vilkan ja Airaksisen (2003, 56) mukaan välttämättä tarvita. Toiminnallinen opinnäytetyö tuottaa yleensä jonkin tuotoksen, esimerkiksi tapahtuman tai opaslehtisen. Tässä projektissa tuotoksena tulee olemaan valmis perehdyttämisopas Nuorisoasema Klaaran työntekijöille sekä opiskelijoille, joka toimii Vaasan kaupungin sosiaalityö ja perhepalvelut -tulosalueyksiköille perehdyttämisopaspohjana. Oman koulun ohjeet toiminnallisen opinnäytetyön toteutukseen, sekä aiheesta kirjoitettu kirjallisuus ovat hyvänä apuna sekä ennen työn alkua, että sen aikana. Lisäksi omalta ohjaajalta sekä tilaajalta voi työn edetessä pyytää apua.

### 3.2 Projektin vaiheet

Projektin suunnittelu on Lindin (2001, 17) mukaan sen tärkein vaihe. Kun taas Mäntyneva (2016, 41) on sitä mieltä, että suunnitteluvaiheen tärkeys riippuu projektin luonteesta ja joissain tapauksissa liika suunnittelu saattaa jäykistää projektin toteutusta ja tehdä siitä kaavamaisen. Lind (2001, 17) jatkaa, että mikäli suunnitteluvaihe yritetään hoitaa nopeasti alta pois, on projekti usein epäonnistunut. Kirjallisuuden, sekä aiheesta jo olemassa olevien projektien huolellinen tutkiminen sekä niiden tulosten arvioiminen auttavat oman projektin suunnittelussa ja toteutuksessa. Suunnitelmaa laadittaessa voidaan käyttää apuna valmiiden projektisuunnitelmien malleja. (Lind 2001, 17.) Suunnitteluvaiheessa on paikallaan myös riskianalyysi sekä toimintasuunnitelma mahdollisten riskien varalta (Mäntyneva 2016, 17).

Suunnitteluvaiheesta päästään projektin valmisteluvaiheeseen, jonka sisällön määrittelee projektin tarve. Projekteja valmistellaan enemmän, kuin niitä koskaan käynnistyy. Osa ideoista kuopataan ennen niiden täytäntöönpanoa. (Mäntyneva 2016, 16.) Se, mitä on suunnitteluvaiheessa päätetty, pyritään toteutusvaiheessa tekemään. Mikäli muutostarvetta syntyy projektin toteutusvaiheen aikana, siihen reagoidaan välittömästi. Projektia on muutenkin hyvä seurata tarkkaan toteutusvaiheessa, sillä täten voidaan mahdollisiin ongelmakohtiin tarttua välittömästi. Toteutusvaiheen lopussa laaditaan loppuraportti ja täten viedään projekti päätökseen. Tällöin lopetetaan kaikki projektiin liittyvät aktiviteetit. Joka projektista opitaan jotakin, ja loppuraportti on hyvää materiaalia tulevia projekteja ajatellen. (Mäntyneva 2016, 17–18.)

### 3.3 SWOT-analyysin määritelmä

SWOT-analyysi on työkalu, jota voidaan käyttää esimerkiksi yrityksissä tai projekteissa tuomaan esiin erilaisia, mahdollisesti tunnistamattomiakin piirteitä ja valjastaa ne positiiviseksi voimavaraksi. Kirjainlyhenne ”SWOT” tulee englanninkielestä, jossa S tulee sanasta strengths, W weaknesses, O opportunities sekä T sanasta threats. SWOT-analyysin jälkeen voidaan tulosten perusteella luoda toimintasuunnitelmia. SWOT-analyysi ei silti ole täydellinen, niin kuin ei yksikään työkalu. Ongelma piilee siinä, ettei SWOT-analyysissä keskitytä tulevaisuuteen tai kehitellä

uusia ideoita, vaan lähinnä tarkastellaan menneitä ja nykyhetkeä. Silti SWOT-analyysi on kaikessa yksinkertaisuudessaan varsin toimiva ja suosittu työkalu. (Onnis-tuYrittäjänä.fi -palvelu 2018.)

Taulukossa 1 esitetään tämän työn SWOT-analyysi, jossa eriteltynä sisäiset vahvuudet ja heikkoudet sekä ulkoiset mahdollisuudet ja uhat.

**Taulukko 1.** SWOT-analyysi.

<b>Sisäiset vahvuudet:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kohdeorganisaation tarve työlle.</li> <li>- Projektin tekijän kiinnostus aihetta kohtaan.</li> <li>- Projektin tekijän omakohtainen kokemus kohdeorganisaatiosta.</li> <li>- Projektin tekijän opiskelumotivaatio</li> </ul>	<b>Sisäiset heikkoudet:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Projektin tekijän kokemattomuus projektiluontoisista tehtävistä.</li> <li>- Projektin tekijän ensikertalaisuus juuri tämänkaltaisessa projektissa.</li> <li>- Projektin tekijän pitkä tauko opinnoissa.</li> </ul>
<b>Ulkoiset mahdollisuudet:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kohdeorganisaation sekä ohjaavan opettajan tuki projektille.</li> </ul>	<b>Ulkoiset uhat:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mahdolliset aikataulumuutokset.</li> </ul>

### 3.3.1 Sisäiset vahvuudet

Yksi tämän työn sisäisistä vahvuuksista on tilaajan todellinen tarve perehdyttämisoppaalle. Nuorisosasema Klaaran vastaava ohjaaja, Heli Koivula, vastasi opinnäyte-työaihetiedusteluun kertomalla, että heidän vanha perehdytyskansionsa on jo noin viisitoista vuotta vanha ja he tarvitsisivat uuden. Olen ollut suorittamassa suuntaavaa työharjoittelua Kloorassa, joten paikka on entuudestaan tuttu. Sen lisäksi, että paikka on tuttu, on paikka myös erittäin kiinnostava ja varteenotettava vaihtoehto tulevaisuuden työllistymistä ajatellen. Lisäksi perehdyttämispäsi aiheena, kuulosti heti omalta jutulta. Oma henkilökohtainen kiinnostus projektia kohtaan luo motivaatiota tehdä työtä ja tehdä se hyvin. Viimeinen ylläolevassa SWOT-analyysitaulukossa mainituista sisäisistä vahvuuksista on motivaatio saada opinnot päätökseen perhesyistä, mikä nopeuttaa projektin parissa työskentelyä.

### **3.3.2 Sisäiset heikkoudet**

Tämän työn heikkoutena on se, ettei projektin tekijällä ei ole entuudestaan juuri-kaan kokemusta projektityöskentelystä, etenkin tämänkaltaisista projekteista. Tämä luo haastetta työn teolle. Ylläolevan SWOT-analyysitaulukon viimeinen mainittu sisäinen heikkous, on projektin tekijän pitkä opiskelutauko. Perhesyiden vuoksi tekijä on ollut muutaman vuoden poissaolevana opiskelijana, joten suurin osa tiedoista on unohtunut. Tärkeimmät opinnäytetyön tekoon liittyvät tiedot, kuten tiedonhaku, lähteiden käyttäminen ja niiden kirjaaminen tekstiin sekä muut tärkeät asiat, ovat jo unohtuneet. Tästä syystä niistä on täytynyt lukea uudelleen, ennenkö itse opinnäytetyötä on voinut aloittaa työstämään.

### **3.3.3 Ulkoiset mahdollisuudet**

Ulkoisena mahdollisuutena tässä työssä SWOT-analyysin mukaan, on kohdeorganisaatiolta sekä ohjaavalta opettajalta saatava tuki, joka edesauttaa projektin etenemisessä. Lisäksi Vaasan kaupungin kehittämissuunnittelija, Kirsi Jormanainen, on tukemassa projektin etenemistä.

### **3.3.4 Ulkoiset uhat**

Tällä projektilla, ylläolevan SWOT-analyysin perusteella, on ulkoisena uhkana tekijän perhesyistä johtuen harvinaisen tiukka aikataulu. Yleensä opinnäytetyön tekoon varataan vähintään vuosi, usein ylikin. Mielellään sen suunnittelu aloitetaan jo opintojen puolivälissä, jolloin työsuunnitelma saa rauhassa kehittyä. Sekä suunnittelu, että materiaalin kerääminen, ovat molemmat aikaa vieviä työvaiheita, jotka tämän projektin yhteydessä on täytynyt tehdä muutamissa viikoissa. Tiukasta aikataulusta johtuen mahdolliset viivästyksset ja aikataulumuutokset ovat melko todennäköisiä.

## 4 TEOREETTINEN VIITEKEHYS

Teoreettinen viitekehys muodostui projektin edetessä, ja siinä keskitytään lähinnä henkilöstöön ja sen kehittämiseen, sillä perehdyttämisopas on nimenomaan henkilöstöä varten. Nuorisoasema Klaaran työ on otettu myös yhtenä asiasanana (nuorten hoitotyö) huomioon. Asiasanoiksi valikoituivat seuraavat: henkilöstö, henkilöstön kehittäminen, perehdyttäminen sekä nuorten hoitotyö. Näitä käsitteitä avataan tässä luvussa vielä hieman tarkemmin, kuitenkin tiivistetysti tiukan aikataulun vuoksi. Näin pääpaino voidaan pitää itse tuotoksessa, perehdyttämisoppaassa.

### 4.1 Henkilöstö

Yksi yrityksen tärkeimmistä voimavaroista on sen henkilöstö. Kun organisaatiot ovat kokeneet muutoksia ja teknologia mennyt eteenpäin, on henkilöstö noussut uuteen arvoon. Työntekijöillä on inhimillistä pääomaa, jota ei voida koneilla korvata. Innovaatiot tai vaikkapa asiakaspalvelu, ovat sitä henkilöstön antia, jolla tehdään tulosta. (Riikonen, Tuomi, Vanhala & Seitsamo 2003, 33.)

Henkilöstövoimavaraa voidaan yrityksen päätöksillä joko heikentää, ylläpitää tai oikeilla valinnoilla jopa parantaa ja kehittää. Henkilöstövoimavaroihin pystyy yritys itse vaikuttamaan ja niitä ovat määrällisellä puolella henkilöstön määrä sekä työhön panostettu aika sekä laadullisella puolella ammattitaito, koulutus, sukupuoli, ikä ja työkyky. Esimiehellä on merkittävä rooli henkilöstövoimavarojen tukemisessa. Työntekijöiden arvostaminen, sekä työolojen kohentaminen, ovat hyviä esimerkkejä keinoista, joilla esimies voi kohentaa työntekijöiden oloja. Työntekijöiden hyvinvointi auttaa yritystä menestymään, sillä hyvin voiva työntekijä on motivoitunut, sitoutuu yritykseen paremmin ja sairastaa vähemmän. (Riikonen ym. 2003, 24.)

Sitouttaminen onkin tärkeää, sillä henkilöstön huono puoli piilee sen epästabiiliudessa. Ihmiset ovat eri tasoisia työntekijöitä, sairastavat ja heidän elämäntilanteensa vaikuttaa työkykyyn. Lisäksi paras työntekijä voi erota yrityksen palveluksesta paremman työpaikan löydettyään. Sitouttamisella ja työhyvinvoinnista huolehtimalla saadaan aikaan motivoituneita työntekijöitä. Kun työntekijöille annetaan sopivissa

määrin uusia haasteita, heidän osaamisensa kasvaa ja anti yritykselle paranee. Yksilön sitoutuminen riippuu monista tekijöistä, mutta myös esimiehillä on suuri vaikutusmahdollisuus. Sitoutumista lisääviä seikkoja ovat tiimityö, kehittymismahdollisuudet, hyvä työtoiminnan organisointi, henkilöstön voimavarojen tukeminen sekä esimiestuki. Nykypäivänä yhä useammin on myös yrityksiä, joiden henkilöstö on tahallisesti määräaikaista. Tällöin työntekijältä toivottu sitoutuminen koskee hetkellistä työsuhdetta ja työtä, mutta sitoutumista organisaatioon ei tavoitella. (Riihkonen ym. 2003, 33–40.)

#### **4.1.1 Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstö Suomessa**

Suomessa sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstöstä on vastuussa Sosiaali- ja terveysministeriö, tavoitteena taata riittävä määrä osaavaa henkilöstöä. Ministeriö huolehtii niin henkilöstön ohjauksesta, kuin kehittämisestäkin, apunaan lainsäädäntö, suositukset sekä erilaiset kehittämishankkeet. Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön koulutuksesta puolestaan vastaa opetus- ja kulttuuriministeriö. Henkilöstön kehittämisellä kohennetaan niin palvelujen laatua, tuloksellisuutta, kuin työhyvinvointiakin ja se on tärkeää, sillä sosiaali- ja terveydenhuollon keskeisin voimavara on sen henkilöstö. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2018.)

Terveys- ja sosiaalipalvelujen henkilöstöä koskevan, vuoden 2014 tilastoraportin (2018) mukaan, 17 % Suomessa työssäkäyvistä työskentelee sosiaali- ja terveyspalveluissa. Tämä tarkoittaa yhteensä 385 482: aa henkilöä ja tuo luku oli vuonna 2014 jakautunut siten, että sosiaalipalveluissa työskenteli hieman yli puolet tuosta lukumäärästä, yhteensä 204 758 henkilöä. Loput 180 724 henkilöä työskentelivät terveyspalveluiden parissa. Verrattuna vuoteen 2000, vuonna 2014 yksityisellä sektorilla työskentelevien osuus oli lisääntynyt. Eniten lisäystä oli tapahtunut sosiaalipalveluiden työntekijöiden parissa, joita työskenteli erilaisten yritysten tai järjestöjen alaisuudessa vuonna 2014 jo kolmasosa. Terveyspalvelujen työntekijöistä 22 % työskenteli yksityisellä sektorilla vuonna 2014. Ala on edelleen naisvaltainen, 88 % sosiaali- ja terveysalan henkilöstöstä oli vuonna 2014 naisia. Syntyperältään mui-

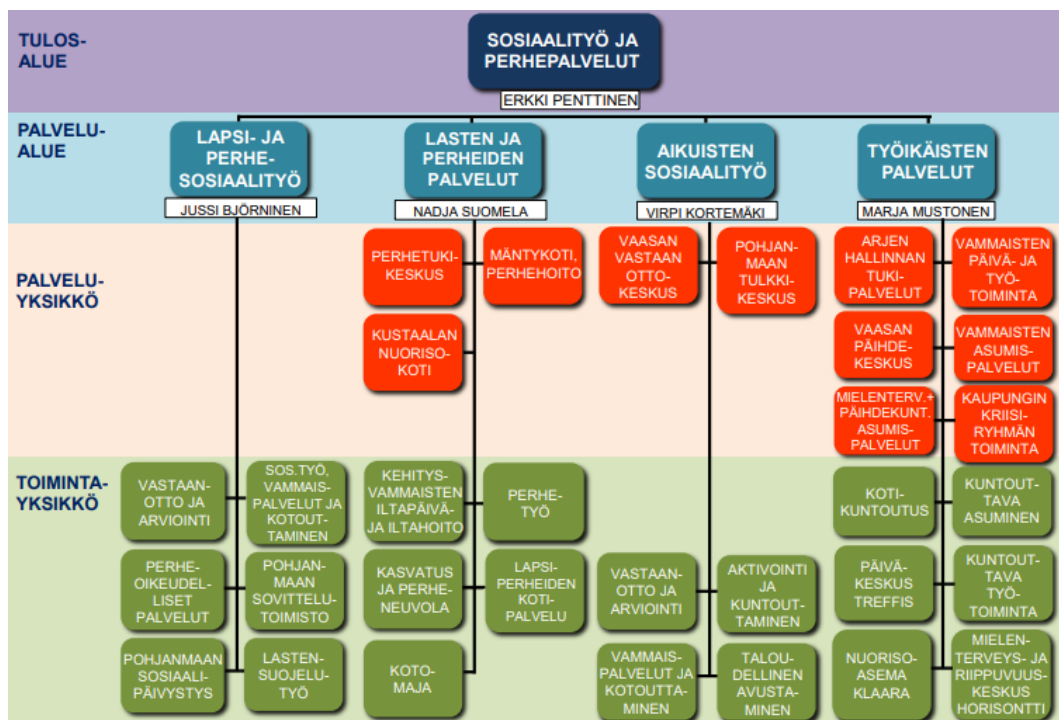


den, kuin suomalaisten, sekä ulkomaan kansalaisten osuus, on sosiaali- ja terveysalan henkilöstössä kasvanut hieman vuodesta 2000. Vuoden 2014 lopussa heitä oli 4,6 %:a sosiaali- ja terveysalan henkilöstön kokonaismäärästä. (THL 2018.)

Suomen perustuslain 731/1999 mukaan jokaiselle on taattava riittävät sosiaali- ja terveyspalvelut. Lisäksi sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön ammatillisesta koulutuksesta ja pätevyydestä säädetään laeissa ja asetuksessa. Niiden tarkoituksena on edistää asiakasturvallisuutta, asiakassuhteen luottamuksellisuutta, asiakaslähtöisyyttä sekä asiakkaan oikeutta laadultaan hyvään sosiaalihuoltoon ja hyvään kohteluun. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2018.)

#### **4.1.2 Sosiaalityö ja perhepalvelut -tulosalueyksiköiden henkilöstö Vaasassa**

Vaasan kaupungin sosiaali- ja terveystoimella on viisi tulosaluetta, joista yksi on sosiaalityö ja perhepalvelut, jonka yksiköille tämän projektin tuotoksena syntynyt perehdyttämiskansio toimii pilottina. Kyseisen tulosalueen tehtävänä on huolehtia sosiaalihuoltoon kuuluvista palveluista, asiakkaan voimavaroista ja tarpeista lähtien edistää ja tukea asiakkaan ja hänen perheensä toimintakykyä, vahvistaa ja parantaa itsenäistä suoriutumista ja kotoutumista, sosiaalista hyvinvointia, osallisuutta ja yhteisöllisyyttä sekä ehkäistä sosiaalisia ongelmia. Tulosalue on jaettu neljään palvelualueeseen, joita ovat lapsi- ja perhesosiaalityö, lasten ja perheiden palvelut, aikuisten sosiaalityö sekä työikäisten palvelut, johon Nuorisoasema Kloorakin kuuluu. Kuviossa 1 on kuvattu sosiaalityö ja perhepalveluiden organisaatiokaavio. (Vaasan kaupunki 2018.)



**Kuvio 1.** Sosiaalitoimi ja perhepalvelut organisaatiokaavio (Vaasan kaupungin verkkosivujen ruutukaappaus).

## 4.2 Henkilöstön kehittäminen

Henkilöstön kehittämisen asiantuntija, Heljä Hätönen (1998, 7), kiteyttää kehittämisen perusajatuksen seuraavasti: ”Suunnitelmallinen henkilöstön kehittäminen tarkoittaa sen, että yrityksellä on oikeita henkilöitä oikeissa paikoissa oikeaan aikaan ja että heillä on oikeita taitoja, tietoja ja valmiuksia tehdä sitä työtä, joka on tarkoituksenmukaista yrityksen kannalta”.

Teknologistuminen lisääntyy ja kansainvälisyys on tätä päivää monissa yrityksissä. Nämä asiat lisäävät henkilöstön kehittämistarpeita. Aiemmin riitti, kun hoitaa työtehtävänsä, nykyään täytyy mahdollisesti osata käyttää monenlaisia koneita ja ohjelmistoja sekä omata kielitaitoa. Teknologia lisäksi kehittyy huimaa vauhtia, joten jo hankittua tietoa ja taitoa täytyy myös päivittää. Henkilöstön osaamisvaatimukset muuttuvat yksittäisten työtehtävien tai koko organisaation muutosten myötä ja työmarkkinat suosivat työntekijää, jolla on paljon osaamista ja halu kehittyä jatkuvasti. (Hätönen 1998, 4–9.) Yritys, joka tarjoaa hyvät kehittymismahdollisuudet, kasvat-  
taa kilpailukykyään, sitouttaa henkilöstön paremmin yritykseen ja parantaa heidän

työhyvinvointiaan sekä työkykyään (Riikonen ym. 2003, 27, 32). Usein ajatellaan, että työntekijän kehitys tähtää aina vaativampiin työtehtäviin sekä niiden myötä tulevaan palkankorotukseen, mutta on olemassa paljon muitakin kehittymisen muotoja. Henkilöstölle voidaan tarjota erilaisia koulutuksia, kursseja sekä seminaareja. (Poutiainen & Vanhala 1999, 38–51.)

Erityisesti henkilöstövoimavarojen johtamisessa pitkän kokemuksen hankkinut Juhani Kauhanen (2016, 39), kehottaa mittaamaan henkilöstön kehittämisen tuloksia sen sijaan, että keskityttäisiin siihen, paljonko ajallisia tai rahallisia resursseja siihen on käytetty. Niitä on Kauhasen mukaan toki helpompi mitata, mutta hyödyt jäävät vähäisemmiksi. Hän kertoo kansainvälisien tutkimusten osoittavan, että henkilöstö oppii parhaiten työtä tekemällä sekä vuorovaikutuksessa kollegoiden kanssa ja vain 20 % henkilöstön oppimisesta tapahtuu itse koulutuksissa. Koulutuksia ei silti sovi unohtaa, sillä digitalisaation myötä henkilöstön kehittämiseen liittyvä koulutustarjonta on entistä monipuolisempaa ja edullisempaa. Vuoden 2014 lakimutoksen ansiosta yritysten koulutuskustannukset laskivat lisää, sillä yritys saa vähentää verotuksessa koulutusvähennyksen, joka on suunnilleen puolet koulutusajan palkkakuluista. (Kauhanen 2016, 39–41.)

#### **4.2.1 Kehittämistarpeiden määrittely**

Määrittely auttaa hahmottamaan yrityksen oleelliset osaamisalueet, millaista on työntekijöiden osaamisen taso nykyhetkellä ja sen, mitä sen tulisi olla tulevaisuudessa. Ensimmäisenä tehtävänä kartoitusryhmällä on miettiä, mitä osaamisalueita yritys tarvitsee nyt ja tulevaisuudessa säilyttääkseen kilpailukykynsä. Ydinosaamisen voi pilkkoa vielä pienempiin osakokonaisuuksiin. Kartoitusryhmän on hyvä haastatella yrityksen ulkopuolisia henkilöitä, kuten sen asiakkaita tai alan tutkijoita, kun selvitetään alan kehitystä ja suuntausta sekä henkilöstön mahdollisia kehittämistarpeita. Osaamisalueiden selvittyä, lähdetään pohtimaan sitä, miten hyvin henkilöstön tulisi hallita kukin osaamisalue. Riittääkö esimerkiksi, että tietää asiasta jotain, vai tarvitaanko tehtävään peräti alan specialistia. Kun tavoitetaso on tiedossa, pohditaan yksittäisen työntekijän kohdalla sitä, miten hyvin hänen osaa-

misensa vastaa tavoitetasoa. (Hätönen 1998, 32–39.) Tämän lisäksi olisi hyvä pohtia, moniko henkilöstöstä on esimerkiksi viimeisen vuoden aikana ollut koulutuksessa ja onko koulutusmahdollisuuksia tarjolla niille, jotka eniten koulutusta tarvitsevat (Kauhanen 2016, 40).

Kehityskeskustelu on yksi tapa, jolla yrityksen johto voi arvioida työntekijän kehitystarpeita. Kehityskeskustelussa on yksittäisen työntekijän helppo tuoda ilmi omia kehittämistoiveitaan esimiehelleen. Työntekijältä toivotaan oma-aloitteisuutta ja halua kehittyä. Kun työntekijä ensin analysoi kehittämistarpeensa, voi hän luoda omat tavoitteet ja pohtia miten ne saavuttaisi. Tämä helpottaa kehittämistoimenpiteisiin ryhtymistä. Kun tiedetään yksilön tarpeet ja toiveet, voidaan lähteä pohtimaan toteutusta. (Poutiainen & Vanhala 1999, 41–52.) Säännöllisiä, ennalta sovituita kehityskeskusteluja varten tulee molempien osapuolten valmistautua huolella. Tätä helpottaa, kun keskustelun sisältö on etukäteen luettavissa ja pohdittavissa. Keskustelutilanteessa olisi hyvä, mikäli työntekijän annettaisiin pääsääntöisesti olla äänessä ja esimies olisi kuuntelijan roolissa. Keskustelussa voidaan palata edellisen keskustelun pohjalta nousseisiin aiheisiin, arvioida niiden toteutusta sekä pohtia nykytilannetta ja tulevia kehityskohteita sekä kehitystoimenpiteitä. (Hätönen 1998, 42–43.)

Muita keinoja selvittää työntekijöiden kehitystarpeita ovat esimerkiksi ryhmähaastattelut, jotka ovat paikallaan etenkin niillä työpaikoilla, joissa työ tehdään tiimityönä. Etuna ryhmähaastattelussa on se, että yksittäinen työntekijä voi saada vinkkejä muiden puheenvuoroista ja tarkastella omaa ja koko tiimin toimintaa laajemmalti. Kyselylomakkeita tarvekartoituksessa käytetään etenkin silloin, kun kaikkien työntekijöiden kanssa ei voida pitää kahdenkeskisiä keskustelutuokioita. Asiakaspalaute on myös tärkeä huomioida kehitystarvetta analysoitaessa. (Hätönen 1998, 45–50.) Tarvekartoituksen valmistuttua tulokset käydään läpi työntekijöiden kanssa ja eritellään, mitkä osa-alueet vaativat esimerkiksi tiimin tai koko yhteisön panostusta ja mitkä osa-alueet ovat yksittäisen työntekijän kehitystarpeena. Näiden tietojen pohjalta luodaan kehittämissuunnitelma koko yritykselle sekä erikseen yksittäisille työntekijöille. (Hätönen 1998, 45–53.)

#### 4.2.2 Kehittämistoimenpiteet ja niiden arviointi

Mitä monipuolisemmin yritys tarjoaa erilaisia kehittämismenetelmiä, sen osaavampaa henkilöstöä sillä on palveluksessaan. Tässä alaluvussa kuvataan muutamia kehittämismenetelmiä lyhyesti, joista ensimmäisenä mainitaan tiimityö. Siinä pieni ryhmä työntekijöitä työskentelee yhteisen tavoitteen puolesta. Tiimin etuna on sen tietotaito. Jokaisella tiimin jäsenellä on luultavasti jokin sellainen tieto tai taito hallussaan, jota muilla tiimiläisillä ei ole. Tiimin jäsenet oppivat toinen toisiltaan ja osaamispääoma kasvaa. Työkykyä ylläpitävä toiminta on myös yksi kehittämistoimenpiteistä ja sen merkitys on kasvanut, sillä eläkeikä on huomattavasti noussut, työ muuttunut hektisemmäksi ja työntekijöiden määrää on monissa paikoissa supistettu. Työkyky koostuu fyysisestä, psyykkisestä sekä sosiaalisesta toimintakyvystä. Näitä kaikkia osa-alueita voidaan työkykyä ylläpitävällä toiminnalla ylläpitää ja kehittää. Näin varmistetaan työntekijän työkuntoisuus eläkeikään saakka. (Hätönen 1998, 57–66.)

Yksi henkilöstön kehittämistoimenpiteistä on työnkierto, joka on yleistynyt viime aikoina. Näin työntekijä saa vaihtelevuutta työtehtäviin, sekä kasvattaa ammatillista osaamistaan. Lisäksi osastojen välinen yhteistyö paranee, kun ymmärretään paremmin eri osastojen työtehtäviä ja tarkoitusta. Henkilöstön osallistaminen on tärkeää oppimisen kannalta, sillä oppiminen tapahtuu usein itse tekemällä ja suunnittelemalla paremmin, kuin seminaarissa istuessa. (Poutiainen & Vanhala 1999, 38–51.) Mentorointi luetaan myös työntekijöiden kehittämistoimenpiteeksi, siinä mentori ja työntekijä ovat vuorovaikutuksessa toistensa kanssa ja mentori jakaa tietotaitoaan työntekijälle. Tämä kehittämismuoto on omiaan esimerkiksi silloin, kun pitkään yrityksen palveluksessa ollut työntekijä on jäämässä eläkkeelle. Tällöin hän voi toimia mentorina seuraajalleen. Näin ollen ei hukata arvokasta tietopääomaa. (Hätönen 1998, 68–73.) Kuitenkin Crossanin, Lanen & Whiten (1999) mukaan hankaluutena tiedon siirtämisessä voi olla se, että vaikka ihminen on specialisti alallaan, hänen voi olla vaikea selittää oppimaansa ja osaamaansa tietoa. Ajan saatossa opitut asiat ovat muuttuneet automaattisiksi toiminnoiksi, eikä henkilö itsekään välttämättä enää muista taustasyitä käytökselleen. Teoria on ikään kuin unohtunut.

Erilaiset täydennyskoulutukset ovat yleisiä kehittämisen muotoja, joissa kouluttaja tulee yleensä yrityksen ulkopuolelta. Koulutus voi tähdätä tutkintoon tai diplomiin tai ihan vain oppimiseen itseensä. Koulutusta järjestävät erilaiset oppilaitokset, TE-keskukset sekä erilaiset koulutukseen erikoistuneet yritykset. (Hätönen 1998, 68–73.) 73 % sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstöstä oli osallistunut vuonna 2010 täydennyskoulutukseen ja eniten sitä oli annettu lääkäreille ja muulle korkeakoulutuksen saaneelle henkilöstölle, selvitti kunnallinen työmarkkinalaitos. Täydennyskoulutuksen suosio kasvoi entisestään opetus- ja kulttuuriministeriön yliopistoille ja korkeakouluille myöntämän rahoituksen myötä, joka mahdollisti koulujen oppisopimuskoulutuksen tarjoamisen osana täydennyskoulutusvalikoimaansa. (Kana-  
noja, Lähtinen & Marjamäki 2011, 346–347.) Perehdyttäminen on myös tärkeä henkilöstön kehittämistoimenpide, josta kerrotaan tarkemmin seuraavassa alaluvussa.

Kehittämistoimenpiteitä on hyvä myös arvioida. Näin selvitetään mahdolliset onnistumiset, sekä vielä panostusta vaativat osa-alueet. (Poutiainen & Vanhala 1999, 54.) Arviointia suoritetaan koko kehitysprosessin ajan, ja lopuksi vedetään yhteen, mitkä kehitystoimenpiteet olivat onnistuneita, sekä miten opittuja asioita siirretään käytäntöön (Hätönen 1998, 85).

### **4.3 Perehdyttäminen**

Uuden työntekijän tai opiskelijan saapuessa työpaikalle, tärkeintä on heti alusta asti hyvä perehdyttäminen. Perehtyjä saattaa tulla hyvin erilaisesta ympäristöstä, esimerkiksi koulusta tai täysin erilaisista työtehtävistä. Perehdytys luo tutuksi niin tulevat työtehtävät, fyysisen työympäristön sekä työtoverit ja auttaa sopeutumaan uuteen työyhteisöön. Ensimmäisten viikkojen merkitys on suuri. Työntekijällä tulisi olla turvallinen tunne uudella työpaikalla, eikä häntä saisi jättää yksin vastuuseen ensimmäisten työvuorojen aikana. Mikäli perehtyjä kokee alkuaian negatiivisena, hän varmasti purkaa asiaa lähimmäisilleen. Tällöin asia jää helposti mieleen, eikä negatiivista kuvaa enää niin vain muuteta. Vastuu perehdyttämisestä on ensikädessä esimiehellä, mutta kaikkien työntekijöiden tulisi yhdessä huolehtia uuden työntekijän sopeutumisesta. Mikäli työpaikalla arvostetaan ja kunnioitetaan muita ihmisiä,

välittyy se myös uuteen työntekijään, jolloin hänen on helpompi kokea olevansa arvostettu työntekijä. (Surakka 2009, 72.)

Esimiehen tehtävä on määrätä uudelle työntekijälle perehdyttäjä, joita on yleensä työpaikalla muutama. Perehdyttäjän tulee olla pitkäaikainen työntekijä, jolla on aito halu opettaa uutta työntekijää. Hänen tulee myös omata hyvät vuorovaikutustaidot, sekä ymmärtää oppimisen perusteet. Perehdytysvälineenä keskustelun lisäksi käytetään usein jo hieman vanhanaikaista perehdytyskansiota. Nykyaikana olisikin hyvä lisätä internetin käyttöä perehdytystilanteessa ja perehdyttämisoppaan olisikin hyvä löytyä sähköisenä versiona. Sieltä tulisi löytyä muun muassa arvot, tarkat ohjeet tuleviin työtehtäviin, sekä perehdytykseen ja työpaikkaan liittyvät lait. Mikäli työpaikalta löytyy hyvä perehdyttämishjelma, helpottaa se perehdyttäjän työtä. (Surakka 2009, 73.)

#### **4.3.1 Perehdytyksen tavoite**

Kattavan kuvan antaminen työyksiköstä ja koko organisaatiosta on tärkeää. Näin varmistetaan uuden työntekijän työviihtyvyys, mikä taas johtaa koko työyhteisön hyvinvointiin. Hänestä kasvaa työyhteisön jäsen ja mikäli perehdytys on toteutettu hyvin, perehdytjän tuottavuus kasvaa sekä työturvallisuuden laatu pysyy hyvänä. Perehdytys tukee ammatillista kasvua ja auttaa jaksamaan työssä. Hyvä perehdytys on myös opiskelijan mielestä tärkeää, ja usein opiskelija haluaa valmistuttuaan töihin paikkaan, jossa perehdytys oli toteutettu hyvin. Uusien työntekijöiden rekrytoimisen takia työnantajien kannattaakin panostaa hyvään perehdytykseen. Näin saadaan työntekijät sekä mahdolliset tulevat työntekijät sitoutettua työpaikkaan paremmin. (Surakka 2009, 77–78.)

Perehdytysprosessin tavoite ei ole pelkästään opettaa perehdytjää, vaan myös päinvastoin. Perehdytyksellä saattaa olla paljon uusia ideoita, joista koko työyhteisö saattaisi hyötyä. Siksi onkin tärkeää, että perehdyttäjät rohkaisee uutta työntekijää jakamaan ajatuksiaan ja ideoitaan. Näin kaikki hyötyvät, työyhteisö kehittyy perehdytjän rinnalla. (Mäkisalo-Ropponen 2016, 75.)

### 4.3.2 Perehdytysuunnitelma

Uusi työntekijä on yksilö, jolla on oma kokemushistoriansa niin koulutuksen, kuin mahdollisen työkokemuksenkin saralla. Nämä seikat tulisi huomioida, kun perehdyttäjä ja perehtyjä yhdessä luovat perehdytysuunnitelman. Perehdytysuunnitelmassa aiheet on jaoteltu aihealueittain, joista merkityksellisimmät käydään läpi yhdessä. Muista aiheista voi perehtyjä ensin lukea itse esimerkiksi sähköisestä perehdyttämisoppaasta ja sitten keskustella yhdessä perehdyttäjän kanssa. (Surakka 2009, 73–74.)

### 4.3.3 Perehdytyksen toteuttaminen

Perehdyttäjän on hyvä keskittyä täysin uuteen työntekijään, etenkin ensimmäisinä päivinä, ja hänet voidaan irrottaa omista tehtävistään täksi ajaksi. Myöskään uuden työntekijän ei voida heti olettaa olevan osa henkilöstövahvuutta ja jatkossakin hänen olisi hyvä tehdä mahdollisimman paljon samoja vuoroja perehdyttäjän kanssa suunnilleen puolen vuoden ajan. (Surakka 2009, 74–75.)

Perehdytysvaihe alkaa ensimmäisestä päivästä ja sen kesto vaihtelee muutamasta viikosta puoleen vuoteen, riippuen työpaikasta sekä uuden työntekijän aiemmasta työkokemuksesta. Vaihe päättyy, kun työntekijä hallitsee työssä tarvittavat taidot ja tietää, mistä lisätietoa on saatavilla. Puolen vuoden jälkeen alkaa tiedon syventämisen jakso, joka jatkuu jopa kolmeen vuoteen saakka. Tänä aikana työntekijä hankkii itsenäisesti lisätietoa, sekä osallistuu mahdollisiin lisäkoulutuksiin. Jälkeenpäin on hyvä arvioida sekä perehtymistä, että perehdyttämisen tasoa. (Surakka 2009, 74–77.)

Mikäli perehtyjä ja perehdytettävä ovat niin sanotusti ”eri aaltopituudella”, on perehdytyksen onnistuminen vaarassa. Muita syitä epäonnistuneeseen perehdytykseen voivat olla esimerkiksi perehdyttäjän puutteellinen koulutus mentorina toimimisesta tai ajanpuute, jolloin ei välttämättä ehditä tarpeeksi yhdessä keskustella asioista. (Mäkisalo-Ropponen 2016, 74.)



## 4.4 Nuorten hoitotyö

Terveyden edistäminen on tärkeää jo yksilötasolla. Terveet yksilöt muodostavat yhdessä vahvan yhteisön. Nuorten ihmisten terveyden edistäminen on moniammatillinen prosessi, johon kuuluu yksityisen ja julkisen sektorin lisäksi kolmannen sektorin yhteistyötä. (Koistinen, Ruuskanen & Surakka 2004, 14.)

### 4.4.1 Nuoruuden tunnuspiirteet

Nuoren murrosiän alkaminen ja päättyminen ovat yksilöllisiä, mutta ajoittuvat suunnilleen 12 ja 18 ikävuoden välille. Tähän väliin mahtuvat sekä fyysinen, että seksuaalinen kehitys. Tytöstä kasvaa nainen ja pojasta mies, tytöillä tämä muodonmuutos alkaa keskimäärin hieman aikaisemmin, kuin pojilla. Tänä aikana myös psyykkinen kehitys on hurjaa, lapsuuden riippuvuus muuttuu itsenäistymiseksi ja tämä prosessi jatkuu usein vielä yli 20-vuotiaanakin. Henkisen kehityksen lisäksi myös kasvu ottaa huiman loppukirin ja nuori kasvaa lopulliseen pituuteensa. Pituuden lisäksi kasvavat kainalo- sekä häpykarvoitus, pojilla sukupuolielimet, tytöillä rinnat ja moni saa lisäksi finnejä kasvoihin ja selkään. Tytöillä alkavat lisäksi kuu-kautiset. (Muurinen & Surakka 2001, 54–55)

Etenkin vartalon nopeat fyysiset muutokset saattavat olla nuorille hämmäntäviä ja hänestä saattaakin tulla kömpelö. Kiinnostus omaa ulkonäköä kohtaa kasvaa ja nuoren voi olla vaikea ottaa vastaan itseensä kohdistuvaa kritiikkiä ja nuoret saattavat kokea oman sukupuoliroolinsa jopa pelottavana. Tämä aika ei koettele pelkästään nuoria, vaan myös vanhemmille tämä on haastavaa aikaa, nuori saattaa saada rai-vonpuuskia ja hakeutua enemmän omiin oloihinsa. Vaikka itsenäistyminen on nuo-resta houkutteleva ajatus, eivät he silti pidä sen mukanaan tuomasta vastuusta. He saattavat toisaalta kaivata lapsuuden huolettomuutta ja silti haluta itsenäistymisen parhaat puolet. Lyhytkestoiset ihastumiset ovat tälle ajanjaksolle tyypillisiä, kuten myös esimerkiksi poliittiset kannanotot. Vähitellen murrosikä alkaa hellittää ja välit vanhempiinkin muuttuvat aikuisiän ihmissuhteiksi. Nuori kykenee huomioimaan muita sekä alkaa suunnitella tulevaisuutta nähdessään omat taitonsa realistisemmin. (Muurinen & Surakka 2001, 56–57.)

#### 4.4.2 Nuorten hoitotyön periaatteet

Nuorten hoitotyö on hyvin pitkälti samankaltaista, kuin mikä tahansa hoitotyö. Mutta eroavaisuuksiakin löytyy. Nuori saattaa esimerkiksi murrosiässä kapinoida ja olla hänen terveytensä liittyvistä asioista eri mieltä, kuin hänen vanhempansa tai hoitoalan henkilökunta. Hoitajan on kuitenkin oltava tässä nuoren ja koko perheen tukena. Nuoren hoitotyössä eettisyys toteutuu parhaiten kuuntelemalla nuorta itseään, sekä auttaminen vastaamalla hänen tarpeisiinsa. Nuorten hoitotyössä korostuvat seitsemän perusperiaatetta, joita noudattamalla toteutetaan hyvää ja eettistä hoitoa. Periaatteet menevät osin limittäin ja mikäli yhtä näistä laiminlyödään, heikentää se muidenkin periaatteiden toteutumista. Periaatteiden noudattaminen on erityisen tärkeää, sillä nuori ei välttämättä ole vielä täysin kykeneväinen ilmaisemaan omaa tahtoaan. (Storvik-Sydänmaa ym. 2012, 103–109.)

Ensimmäinen periaatteista käsittelee yksilöllisyyttä. Nuorella on tarve ja oikeus tulla nähdyksi omana itsenään, uniikkina yksilönä. Aito kiinnostus nuorta kohtaan ja tämän kuuleminen auttavat selvittämään tämän tavat ja toiveet. Perhekeskeisyyden periaate puolestaan kannustaa hoitoalan työntekijöitä ottamaan nuoren koko perhe mukaan tämän hoitotyöhön. Nuoren ikäkauden huomioiminen on tärkeää kasvun ja kehityksen tukemisen periaatteessa. Nuorelle on tärkeää saada toteuttaa ikäkaudelleen tyypillisiä toimia ja tapoja. (Storvik-Sydänmaa ym. 2012, 103–109.)

Jotta nuori tuntisi olonsa turvallisesti, on perheen mukaan ottaminen usein tärkeää. Turvallisuuden periaate korostaa myös omahoitajuutta. Se, että nuoren asioista vastaa ja häntä hoitaa pääasiassa yksi tuttu hoitaja, on sekä nuorelle, että hänen perheelleen, usein tärkeää. Kirjaamisen tärkeyttä korostaa puolestaan jatkuvuuden periaate. On tärkeää, että nuoren hoito jatkuu samanlaisena, kuin on hoitotyön suunnitelmassa kirjattu. Hoitajasta ja työvuorosta riippumatta. Mikäli nuoren hoitopaikka vaihtuu tai nuori kotiutuu, on kirjaamisesta paljon apua hoidon jatkuvuuden takaamisessa. (Storvik-Sydänmaa ym. 2012, 103–109.)

Omatoimisuuden periaate korostaa nuoren oikeutta saada suoriutua itse arjen normaaleista toimista, joihin kuuluvat muun muassa hygieniasta huolehtiminen, pu-

keutuminen ja syöminen. Nuoren halu tehdä näitä asioita itse, saattaa heikentyä esimerkiksi sairauden seurauksena. Tällöin on ensisijaisen tärkeää, että nuorta aktivoidaan kuitenkin huolehtimaan näistä asioista. (Storvik-Sydänmaa ym. 2012, 103–109.) Nuoren omat voimavarat on kuitenkin huomioitava ja varottava painostamasta nuorta liikaan omatoimisuuteen, sillä tämä saattaa aiheuttaa nuoressa turvatomuuden tunnetta (Koistinen ym. 2004, 120). Mikäli kaikki edellä mainitut nuoren hoitotyön periaatteet toteutuvat, on kokonaisvaltaisen hoitotyön periaatekin täytetty. Tämä viimeinen periaate kehottaa huomioimaan ihmisen kaikki eri puolet, eli fyysinen, psyykinen sekä sosiaalinen puoli. Tällöin ei keskitytä pelkästään sairauteen, vaan nuoreen sairauden takana. (Storvik-Sydänmaa ym. 2012, 103–109.)

#### **4.4.3 Nuorten mielenterveyshoitotyö**

Lapsuusajan mielenterveyshäiriöt ovat suhteellisen harvinaisia, mutta niiden määrä tuplaantuu nuoruusiässä. Mielenterveyshäiriöt ovatkin yksi nuorten yleisimmistä terveysongelmista ja niistä kärsii noin 20–25 %:a nuorista. Psyykinen oireilu on sitäkin yleisempää ja perusterveydenhuollolla on tärkeä tehtävä pysäyttää oireilu ajoissa, jotta välttyään suuremmilta ongelmilta. (Marttunen, Huurre, Strandholm & Viialainen 2013, 10.) Nuorten mielenterveyden edistäminen on tärkeää, sillä jopa puolet aikuisiän mielenterveysongelmista ovat peräisin lapsuus- ja nuoruusajalta. Kun nuori voi hyvin, niin fyysisellä, kuin psyykkiselläkin tasolla, helpottaa se aikuisuuteen siirtymistä. (WHO 2017.)

Mielialahäiriöt ovat mielenterveyshäiriöistä yleisimpiä ja niitä on noin 10–15 %:lla nuorista. Hieman yleisempiä mielialahäiriöt ovat tytöillä, kuin pojilla. Ahdistuneisuushäiriöitä tavataan noin 5–15 %:lla nuorista ja tytöillä oireilu on poikia yleisempää. Päihdehäiriöt ovat yleisempiä pojilla, kuin tytöillä, ja niitä tavataan noin 5–10 %:lla nuorista. Usein nuorella on samanaikaisesti enemmän, kuin yksi mielenterveyshäiriö ja niiden yhtäaikainen hoitaminen on tärkeää. (Marttunen ym. 2013, 10–11.) Nuorten mielenterveyshäiriöiden hoitaminen on tärkeää, sillä hoitamattomina ne saattavat aiheuttaa koulumenestyksen laskua tai jopa opiskelun keskeyttämisen. Lisäksi ne voivat kiristää perhesuhteita, johtaa päihteiden väärinkäyttöön sekä riskialttiisiin seksisuhteisiin. (Scwarz, 2009.)

Epäiltäessä nuoren mielenterveydenhäiriötä, on syytä tarkastella oireiden kestoa ja vakavuutta. Nuoruusiässä monesti tunteet kuohuvat tai nuori on jonkin aikaa alakuloinen, mutta arki sujuu silti mutkitta. Tällöin voidaankin ajatella oireilun olevan normaali, nuoruuteen kuuluva kehitysvaihe. Jos sen sijaan koulutyö tai sosiaaliset suhteet alkavat kärsiä tai nuoren kehitys tuntuu pysähtyneen, on syytä tehdä psykiatrinen arviointi. Ja jotta tilanne hahmottuu parhaiten, on hyvä hankkia tietoa mahdollisimman monesta lähteestä, esimerkiksi nuorelta itseltään, hänen omaisiltaan, koulusta sekä mahdollisesti myös viranomaisilta. (Marttunen ym. 2013, 11–13.)

Sosiaalisten taitojen, sekä ongelmanratkaisukyvyn opettamista, pidetään tärkeänä osa-alueena nuorten mielenterveyshäiriöiden ennaltaehkäisyssä (WHO 2017). Nuoren oireiluun on syytä puuttua ajoissa, esimerkiksi lievän masennuksen eteneminen voidaan pysäyttää tukemalla nuorta vaikeiden tilanteiden käsittelyssä (Marttunen ym. 2013, 14). Koska tunnetaitojen opettaminen nuorelle on tärkeää, on hyvä, että löytyy paikkoja, joissa nuori saa kertoa murheistaan ja häntä tuetaan tunteiden käsittelyssä. Yksi tällainen paikka Vaasassa on Nuorisoasema Klaara, joka on esitelty seuraavassa alaluvussa.

#### **4.5 Nuorisoasema Klaara**

Nuoret elävät nykyisin hyvin monenlaisissa olosuhteissa. Ydinperhe ei enää ole itsestäänselvyys, tilalle on tullut yhden aikuisen talouksia sekä uusioperheitä, maahanmuuttajanuoret saattavat joutua silmätikuiksi. Nämä asiat saattavat aiheuttaa nuorille hämmennystä ja kysymyksiä. Lisäksi vanhempien ongelmat, kuten syrjäytyminen, työttömyys tai erilaiset sairaudet voivat painaa nuoren mieltä. (Koistinen ym. 2004, 121.) Nuorella ei välttämättä ole yhtään luotettavaa aikuista, jonka kanssa keskustella mielessä liikkuvista asioista. Tällöin on hyvä, että on Nuorisoasema Klaaran kaltaisia paikkoja, jonne nuori voi mennä purkamaan tuntojaan.

Vaasan sosiaali- ja terveystoimen alaisuudessa toimiva Nuorisoasema Klaara vastaanottaa 13–24-vuotiaita nuoria, heidän perheenjäseniään, sekä läheisiä. Palvelut ovat asiakkaille maksuttomia ja muistakin kunnista tulevat asiakkaat vastaanotetaan sopimuksesta. Ajanvarauksen voi tehdä joko nuori itse, tai joku muu hänen puolestaan, joko puhelimitse, paikan päällä tai sähköisen ajanvarauslomakkeen kautta.

Nuorisoasema on avoinna arkipäivisin, jolloin nuori voi tulla myös ilman ajanvarausta. (Nuorisoasema Klaara 2018.)

Klaarassa voi asioida niin elämänhallintaan liittyvissä asioissa, kuin päihde- tai parisuhdeongelmissakin. Myös mielenterveyteen liittyvissä asioissa voi kääntyä Nuorisoasema Klaaran henkilökunnan puoleen. Palvelut voivat olla kahdenkeskisiä keskustelutuokioita asiakkaan valitsemassa paikassa, usein Nuorisoasema Klaaran tiloissa, Vaasan keskustassa. Lisäksi Klaara tarjoaa perhetapaamisia sekä erilaisia ryhmiä. (Nuorisoasema Klaara 2018.)

Klaarassa on hyvin monipuolisesti eri koulutusalojen työntekijöitä, joten yksikään nuori ei varmasti jää ilman hänelle sopivaa työntekijää. Nuorisoasemalta löytyy kahden psykiatrian erikoislääkärin lisäksi päihdetyöstä vastaava lääkäri, psykologi, kaksi psykiatrista sairaanhoitajaa, kaksi sairaanhoitajaa, sosiaaliohjaaja, vastaava ohjaaja sekä nuorisotyöntekijä ja sihteeri. (Nuorisoasema Klaara 2018.)

Palvelut ovat luottamuksellisia ja vapaaehtoisia, ainoana poikkeuksena ajolupaan liittyvät asiat. Nuori voi menettää ajolupansa esimerkiksi päihteiden käytön takia, jonka jälkeen hänen on käytävä Nuorisoasema Klaarassa saadakseen ajoluvan takaisin. Jotta nuoren olisi mahdollisimman helppoa hakeutua Klaaran asiakkaaksi, on Nuorisoasemalla myös oma verkkopalvelu. Sieltä voi varata itse aikaa, lukea blogia sekä kattavaa tietopankkia päihteistä, mielenterveyteen liittyvistä asioista, kiusaamisesta, seksuaalisuudesta, liikunnasta ja paljon muusta. (Nuorisoasema Klaara 2018.)

Nuorisoasema Klaara toimii yhtenä osana nuoren tukiverkostoa. Storvik-Sydänmaan, Talvensaaren, Kaisvuon & Uotilan (2012, 101) Lapsen ja nuoren hoitotyötä käsittelevässä kirjassa todetaan, että vaikka murrosiässä tärkein tukiverkosto ovat yhä edelleen nuoren omat vanhemmat, alkaa silti perheen ulkopuolistenkin ihmisten merkitys korostua. Kirjassa kerrotaan, että tytöt tukeutuvat poikia enemmän ystäviin ja vanhempiin, mutta pojat saattavat painia asioidensa kanssa yksin. Klaaran kaltaisessa paikassa kaikki pääsevät halutessaan purkamaan mieltään turvallisen aikuisen kanssa.

## 5 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS

Tässä luvussa kerrotaan opinnäytetyön toteutukseen liittyvistä asioista. Esitellään tämän projektin eri vaiheita, sekä suunniteltua tuotosta ja aikataulua.

### 5.1 Oma projektin vaihe vaiheelta

Ennen opinnäytetyöprojektin alkua käydään läpi kaikki sen vaiheet ja perehdytään kunnolla tilaajaan, haluttuun tuotokseen sekä koulun ohjeistukseen. Tämän jälkeen laaditaan työsuunnitelma, jossa pohditaan muun muassa keskeisiä käsitteitä. Kun projektin eri vaiheet ovat paremmin hallussa, voidaan luoda realistinen aikataulu. Työsuunnitelman laatimisen ja ohjaajan hyväksynnän jälkeen voidaan anoa tutkimuslupaa kohdeorganisaatiolta. Luvan saamisen jälkeen alkaa itse opinnäytetyön kirjoittaminen ja toiminnallisen opinnäytetyön kohdalla myös itse tuotoksen laatiminen.

Motivaatio aloittaa opinnäytetyö syttyi yllättäen alkuvuodesta 2018, tällöin pyysin ohjaajaa työlleni. Ohjaajakseni sain Paula Hakalan helmikuun puolivälissä. Aihetta koetimme ohjaajan kanssa yhdessä, kunnes sain idean ottaa yhteyttä Nuorisoasema Klaaraan. Heiltä sain parin päivän päästä viestin, jossa he kertoivat tarvitsevänsä uutta perehdyttämispasta. Työ lähti vauhdilla etenemään tutkimussuunnitelman merkeissä, etsin materiaalia työtä varten, sekä selailin valmiita opinnäytetöitä aiheen tiimoilta. Muutama viikko meni tutkimussuunnitelman parissa, jonka jälkeen kävin Klarassa Heli Koivulan juttusilla ja sain kuulla perehdyttämispoppaan olevan osa isompaa kokonaisuutta. Vaasan kaupungin sosiaalityö ja perhepalvelut -tulosalueyksiköissä on käynnistetty laadunhallintajärjestelmän rakentaminen, johon toimiva, sähköinen perehdyttämispoppa oleellisena osana kuuluu.

Helmikuun lopussa 2018, otin yhteyttä Vaasan kaupungin työntekijään, Kirsi Jormanaiseen, joka on Vaasan kaupungin kehittämissuunnittelija. Hän kertoi, että idea perehdyttämispoppaasta on erittäin hyvä, mutta siihen tulee pieni muutos. En laatisikaan perehdyttämispasta ainoastaan Nuorisoasema Klaralle, vaan se toimisi myös pilottina 32:lle muulle sosiaalityö ja perhepalvelut -tulosalueyksikölle. Ensimmäinen asia hieman jännitti, onhan kyseessä melkoisen monta yksikköä ja vastuu tuntui

suurelta. Toisaalta ajattelin, että kyseessä on kuitenkin yhtenäinen perehdyttämispohja kaikille yksiköille, joten itse työn määrä ei siitä oikeastaan kasva. Kirsi Jormanainen ja Klaaran Heli Koivula lupasivat lisäksi olla perehdyttämisoppaan teossa tiiviisti mukana, joten työtaakka ei tunnu liian suurelta.

Näin suuren vastuun saaminen tuntuu myös kunniatehtävältä. Työtä aloittaessani, kun en vielä tiennyt mihin ryhdyn, ajattelin hoitavani työn vain pikaisesti alta pois. Vastuun kasvaessa kasvoi myös motivaatio tehdä työ hyvin. Kyseessä on kuitenkin tärkeä työ ja iso kokonaisuus. Perehdyttämispohja on monessa yksikössä todella puutteellinen tai puuttuu jopa kokonaan. On ilo olla mukana kohentamassa Vaasan kaupungin sosiaalityö- ja perhepalveluyksiköiden tulevien työntekijöiden työhön perehtymistä.

Maaliskuu meni työstäessä perehdyttämispohjasta ja sen ollessa lähes valmis, alkoi opinnäytetyöraportin hiominen. Huhtikuun alussa muokattiin vielä perehdyttämispohjaa ulkoasua, lisättiin kuvia ja värejä. Viimeiseen tarkistukseen työt lähtivät huhtikuun puolivälissä ja huhtikuun lopulla tehtiin kielentarkastukset.

## **5.2 Mitä tehdään ja missä?**

Työksi valikoitui tiukan aikataulun vuoksi toiminnallinen opinnäytetyö, jonka aiheena on perehdyttämispohja Nuorisoyhteistyökeskukselle. Opinnäytetyön tekijä tekee työtä omalla tietokoneella, sekä koulun koneilla. Lisäksi työn edetessä on tapaamisia sekä Nuorisoyhteistyökeskuksen vastaavan ohjaajan, Heli Koivulan, että Vaasan kaupungin kehittämissuunnittelijan, Kirsi Jormanaisen, kanssa. Heidän kanssa suunnitellaan yhdessä perehdyttämispohjan sisältöä. Lisäksi opinnäytetyön tekijä tapaa opinnäytetyön ohjaavan opettajan, Paula Hakalan, kanssa työn edetessä, jotta opinnäytetyön suunta pysyy oikeana.

## **5.3 Menetelmät, työtavat ja tuotos**

Materiaalia opinnäytetyötä varten hankitaan kirjastoista, yhteistyökumppaneilta sekä erilaisista tietokannoista. Opinnäytetyö tehdään ohjaavan opettajan, Paula Hakalan, ohjauksessa. Opinnäytetyön tuotoksena valmistuu perehdyttämispohja Nuorisoyhteistyökeskukselle, joka toimii pilottiversiona Vaasan kaupungin sosiaalityö ja

perhepalvelut -tulosalueyksiköille. Perehdyttämisoppaan sisältö sekä ulkoasu luodaan yhteistyössä Vaasan kaupungin kehittämissuunnittelija, Kirsi Jormanaisen sekä Klaaran vastaavan ohjaajan, Heli Koivulan kanssa. Valmis tuotos tulee olemaan sähköisenä Vaasan kaupungin intrassa, josta se voidaan tarpeen vaatiessa tulostaa paperiversioksi. Perehdyttämisoppaan kohderyhmänä ovat ensisijaisesti Nuorisoasema Klaaran ja toissijaisesti Vaasan kaupungin sosiaalityö- ja perhepalvelut -tulosalueyksiköiden tulevat uudet työntekijät sekä opiskelijat.

#### **5.4 Raportointi sekä vaadittavat resurssit**

Työ raportoidaan tutkimussuunnitelman sekä opinnäytetyön avulla. Lisäksi pidetään väli- ja loppuraportit. Nuorisoasema Klaaralta sekä Vaasan kaupungin sosiaalityö ja perhepalvelut -tulosalueelta resurssivaatimukset ovat ensinnäkin neuvonantoa, sekä yhteistyötä, jotta perehdyttämisoppaasta tulee sellainen, kuin pitää, ja suunta pysyy oikeana. Lisäksi perehdyttämisoppaan laatimiseen tarvitaan paljon materiaalia sisällöksi, niin Klaaralta, kuin Vaasan kaupungin sosiaalityö ja perhepalvelut -tulosalueyksiköiltäkin. Lisäksi yhteyshenkilöiltä vaaditaan aikaa tapaamisiin ja suunnitteluun. Opinnäytetyön tekijältä vaaditaan työskentelyyn aikaa sekä tietokone, jolla työ tehdään.

#### **5.5 Projektin aikataulu**

Projekti käynnistyi aiheen valinnalla helmikuussa 2018. Muutaman päivän päästä alkoi työsuunnitelman laatiminen ja aineiston etsiminen. Maaliskuu on varattu perehdyttämisoppaan laatimiselle. Tämän jälkeen jatkuisi opinnäytetyön raporttiosuuden sekä koko työn hiominen. Koko projektin aikatauluksi olen määritellyt kevään 2018. Valmis tuotos olisi viimeistään toukokuussa 2018.



## 6 PROJEKTIN TUOTOKSET

Projektin tuotoksena syntyi sähköinen perehdyttämispas Nuorisoasema Klaaraan, joka toimii pilottina koko sosiaalityö ja perhepalvelut -tulosalueelle. Tulosalueen yksiköt voivat sitten tarpeen mukaan muokata perehdyttämispasta omaa yksikköään palvelevaksi kokonaisuudeksi. Perehdyttämispas syntyi yhteistyössä Klaaran vastaavan ohjaaja, Heli Koivulan, sekä Vaasan kaupungin kehittämissuunnittelija, Kirsi Jormanaisen kanssa. Yhteistyötä tehtiin tiiviisti niin kasvotusten, puhelimitse, kuin sähköpostitsekin.

Klaaran perehdyttämispoppaan alussa on kuvattu lyhyesti sekä sosiaalityö ja perhepalvelut -tulosalueen, että työikäisten palveluiden tärkeimmät tehtävät organisaatiokaavion kera. Perehdyttämiseen liittyvää lainsäädäntöä on myös hieman tuotu esiin. Kansio jatkuu Nuorisoasema Klaaran historialla, jonka jälkeen on kerrottu sen palveluista ja toiminnasta. Klaaran valttikortti, moniammatillisuus, on myös tuotu omana lukunaan esiin. Siinä on esitelty eri ammattiryhmien tehtäväkuvaukset.

Sekä Nuorisoaseman vuoden 2017 toimintakertomus, että palautteet, olivat perehdyttämispasta rikastuttava lisä, jotka voi sitten vuosittain aina päivittää. Ne auttavat perehtyjää varmasti paremmin hahmottamaan Klaaran toimintaa kokonaisuudessa. Loppuun lisättiin vielä henkilöstön yhteystiedot, yleiset turvallisuusasiat, yhteistyötahot sekä hoitotyön hyvät käytännöt -osio, joka sisältää linkkejä muun muassa Käypä hoito -sivustolle. Perehdyttämispoppaan lopussa lisäksi keskeisimmät sosiaali- ja terveystieteiden henkilöstöä koskevat lainsäädännöt. Opinnäytetyöraportin lopussa liitteenä perehdyttämispoppaan sisällysluettelo.

## 7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Tässä luvussa tuodaan esiin tekijän omia johtopäätöksiä sekä pohdintaa projektin eri osa-alueista, kuten yhteistyöstä eri tahojen kanssa, aikataulussa pysymisestä ja toteutuksesta. Arvioidaan kriittisesti työn eettisyyttä ja luotettavuutta, sekä pohditaan tulosten hyödyntämistä ja mahdollisia jatkotutkimusideoita.

### 7.1 Projektin vaiheet ja resurssien hallinta

Koko sairaanhoitajakoulutuksen aikana minulla on ollut ajatuksena tehdä opinnäytetyö jonkun kanssa. Mutta opintojen venyessä perhesyistä, ei minulla enää ollut omaa luokkaa ja palatessani koulun penkille, opinnoista jäljellä oli enää opinnäytetyö. Tästä syystä päädyin tekemään työtä itsenäisesti. Tämä osoittautui lopulta toimivaksi ratkaisuksi, sillä näin pystyin parhaiten sovittamaan aikatauluni perhe-elämän ja opinnäytetyön välillä sopivaksi.

Projektin alkuvaiheessa vallitsi epätietoisuus tulevasta, mutta ohjaavan opettajan avustuksella löytyi selkeä työjärjestys. Kun projektin aihe oli selvillä, alkoi teoreettisen viitekehyksen pohdinta sekä työsuunnitelman laatiminen. Aluksi löytyi vain kaksi asiasanaa: perehdyttäminen sekä nuorten hoitotyö. Asiasanojen lähdemateriaaliin syventymisen jälkeen oli aika lähteä luomaan työsuunnitelman teoriaosaa – mikä sujuikin yllättävän helposti ja nopeasti. Suunniteltuamme perehdyttämisoppaan toteutusta ja sisältöä erikseen sekä Klaaran vastaavan ohjaajan, Heli Koivulan, että Vaasan kaupungin kehittämissuunnittelija, Kirsi Jormanaisen kanssa, löytyi vielä kaksi asiasanaa lisää: henkilöstö sekä henkilöstön kehittäminen. Työ sai oikean suunnan ja teoriaosa kasvoi. Lisäksi kumpikin antoi hieman alkumateriaalia perehdyttämisopasta varten.

Lähdemateriaalia olisi voinut heti aluksi etsiä enemmän myös internetistä, sekä muistakin kirjastoista, kuin Vaasan kaupunginkirjastosta ja Tritoniasta. Kaikki uusimmat opukset olivat jo lainassa, joten täytyi tyytyä melko vanhoihin lähdemateriaaleihin. Tämä valinta tehtiin aikataulullisista syistä, jotta saataisiin opinnäytetyö-

suunnitelma mahdollisimman nopeasti valmiiksi, jolloin nopeutuisi myös tutkimusluvan hakeminen. Uusimpiin opuksiin oli onneksi varausmahdollisuus, joten teorioasuuden päivittäminen onnistui, kun kirjat saapuivat ja tutkimuslupa oli haettu.

Tutkimusluvan hakemisen jälkeen oli aika tavata yhdessä työn tilaajien kanssa Nuorisoasema Kloorassa. Tapaamisessa sovittiin perehdyttämisoppaan sisällöstä ja mietittiin sisällysluetteloa. Työn tilaajat lähettivät sähköpostitse lisämateriaalia, joista pystyi sitten lähteä luomaan alustavaa sisällysluetteloa sekä sisältöä. Lisäksi tutustuminen jo olemassa oleviin perehdyttämisoppaisiin auttoi ymmärtämään paremmin niiden sisällön jäsentymistä. Lisämateriaaliksi annettiin kopio Klooran vanhasta perehdytyskansioista sekä muutos- ja lisäysehdotuksista. Kolmen päivän päästä oli uusi tapaaminen Helin kanssa. Siinä tarkistettiin, että perehdyttämisoppaan suunta on oikea ja pohdittiin yhdessä sisältöä tarkemmin, lisäksi Heli lähetti lisämateriaalia sähköpostitse sekä paikan päällä tuli kopioitua muutama paperi.

Tapaamiset olivat tiheällä aikataululla, jotta työ etenisi mahdollisimman nopeasti. Tämä oli antoisaa, sillä asiat pysyivät näin paremmin muistissa ja niiden hyödyntäminen kävi sujuvasti. Kun Klooran perehdyttämisopas alkoi olemaan viittä vaille valmis, alkoi opinnäytetyöraportin viimeisten kappaleiden kirjoittaminen sekä teorioasuuden hiominen. Näin työ pysyi mielekkäänä ja vaihtelevana ja lisäksi mielenkiinto työtä kohtaan säilyi alusta loppuun. Nämä vaiheet sujuivat oikein hyvin ja tekstin tuottaminen sekä perehdyttämisoppaaseen, että opinnäytetyöraporttiin oli helppoa.

## **7.2 Yhteistyö eri tahojen kanssa**

Yhteistyö eri tahojen kanssa sujui mutkattomasti. Ohjaavan opettajan kanssa ei ollut montaakaan tapaamista, lähinnä opinnäytetyön tekijän aikataulullisista syistä sekä opettajan muutaman viikon loman vuoksi, mutta yhteydenpito puhelimitse sekä sähköpostitse toimi silti moitteetta. Työn tilaajien kanssa tapaamisia oli projektin aikana joitakin kertoja, lisäksi pidimme yhteyttä myös puhelimitse ja sähköpostitse. Vaikka kaikki osapuolet olivat melko kiireisiä, kalenterista löytyi kuitenkin aina kaikille sopiva aika, jotta tapaamiset saatiin järjestymään ja nämäkin tapaamiset sekä yhteydenotot sujuivat hyvin. Yhteistyö niin ohjaavan opettajan, kuin

työn tilaajankin kanssa, sujui henkilökemioidenkin kannalta hyvin. Kommunikatio oli helppoa ja ymmärrettävää, kaikki tuntuivat olevan samalla aaltopituudella asioiden suhteen ja perehdyttämisoppaasta tuli sellainen, kuin tilaaja toivoi.

### **7.3 Aikataulussa pysyminen**

Opinnäytetyöraportin ensimmäisessä taulukossa, jossa on kuvattu tämän työn SWOT-analyysi, on pohdiskeltu mahdollisena ulkoisena uhkana aikataulussa pysymisen haastetta. Tämä huolenaihe ei yllätykseksi tuottanut lainkaan huolta työn edetessä. Tapaamiset järjestyivät, sekä tekstiä syntyi nopealla aikataululla. Kaikki tuntui sujuvan kuin itsestään. Hyvä tukiverkosto takana ja suuri motivaatio työn teolle auttoivat huomattavasti. Parin vuoden tauko opiskeluista auttoi varmasti osaltaan motivaation kasvattamisessa. Työ lähetettiin ohjaavalle opettajalle viimeiseen tarkistukseen kaksi kuukautta projektin aloituspäivästä.

### **7.4 Oma oppiminen**

Omaa oppimista on ollut antoisaa seurata projektin edetessä. On tullut paljon uutta tietoa, niin teoriasta, kuin tämänkaltaisten projektien suunnittelusta sekä toteutuksesta. Alkuperäinen oletamus oli, että projektityö ei olisi kiinnostavaa tai sen kokisi raskaana ja uuvuttavana. Käytäntö osoitti toisin. Työn tekeminen on ollut mukavaa vaihtelua kotiäidin arkeen. Lisäksi tekstin tuottaminen on sujunut kuin itsestään, ja kaikki arkiset asiat on voinut hetkeksi unohtaa, kun on täysin uppoutunut työn pariin. Uusia kokemuksia on tullut myös yhteistyössä toimimisesta eri tahojen kanssa sekä erilaisten lupien hakemisesta. Paljon uutta tietoa tuli myös virallisen tekstin tuottamisesta sekä lähteiden käytöstä.

Vaikka uutta teorian tietoa on tullut paljon, eniten tämän prosessin läpikäyminen on kuitenkin tuonut henkistä pääomaa. Tämänkaltaisen projekti vaatii tietynlaista kärsivällisyyttä sekä pitkäjänteisyyttä. Lisäksi olen huomannut stressinsietokykyni parantuneen. Vaikka perheellisellä ihmisellä lähestulkoon kaikki vapaa-aika kului tämän työn parissa, suhtautuminen opinnäytetyöhön lyhytkestoisena projektina, auttoi huomattavasti sen loppuun saattamisessa. Lisäksi työn pilkkominen pieniin osiin

antoi tunteen siitä, että projekti on hallinnassa. Tiukasta aikataulusta huolimatta, oma päätös työn valmistumisesta ajallaan kantoi läpi koko prosessin.

## 7.5 Projektin eettisyys ja luotettavuus

Tutkimuseettinen neuvottelukunta on määritellyt mitä on hyvä tieteellinen käytäntö. On noudatettava rehellisyyttä, huolellisuutta sekä tarkkuutta. Tiedonhankinta- raportointi- sekä arviointimenetelmät ovat eettisesti kestäviä. Lisäksi muiden tutkijoiden työtä arvostetaan ja mahdollisista rahoituslähteistä ilmoitetaan. (Leino-Kilpi & Välimäki 2014, 365.) Tässä projektissa on noudatettu hyviä tieteellisiä käytäntöjä, mikä tulee ilmi esimerkiksi teoriaosuuden huolellisissa lähdemerkinnöissä. Lähdemerkinnät ovat tärkeitä, jotta lähdemateriaalin pohjalta luotu teksti erottuu omasta tekstistä.

Eettisyyttä on hyvä tarkastella läpi koko työprosessin, aina työsuunnitelmasta raportointiin. Tutkijan tulee olla sitoutunut eettisyyden noudattamiseen, eikä eettisyys saisi olla vain lista asioita, joita tulee huomioida prosessin aikana. (Tuomi & Sarajärvi 2018.) Jotta saadaan mahdollisimman eettinen tuotos, on käytettäviä lähteitä hyvä olla mahdollisimman paljon ja niiden on oltava laadultaan hyviä, eivätkä ne saa myöskään olla liian vanhoja. Näin opinnäytetyöstä tulee mahdollisimman kattava ja eettisesti toteutettu. Eettisiä arvoja noudattavana opinnäytetyön tekijä on viitannut täsmällisesti käyttämiinsä lähteisiin. Näin lukija saa kuvan tekstin sisällön alkuperästä sekä pystyy tarkistamaan tekijän tekemiä päätelmiä (Gothoni, Hyväri, Karjalainen, Kivirinta, Kolkka & Vuokila-Oikkonen 2016.)

Eettisesti tarkasteltuna perehdyttämisoppaan luominen kohdeorganisaation ulkopuolisena henkilönä, ei välttämättä ole paras ratkaisu. Ulkopuolinen henkilö ei tunne Vaasan kaupungin sosiaalityö ja perhepalvelut -tulosalueyksiköitä tai Nuori-soasema Klaaraa yhtä hyvin, kuin sen henkilöstö, jolloin myös virheiden mahdollisuus kasvaa. Kohdeorganisaation henkilökunta kuitenkin tarkastaa valmiin tuotoksen, sekä on apuna myös luontivaiheessa, jotta eettisyys säilyy ja minimoidaan virheiden mahdollisuus. Lisäksi yhteistyökumppanit saivat luettavakseen opinnäytetyösuunnitelman, josta selviää muun muassa opinnäytetyön tavoitteet.

Opinnäytetyön tekeminen yksin, ilman paria, jättää teoriaosuuden usein suppeammaksi, jolloin käytettyjen lähteiden laatuun täytyy panostaa erityisen tarkasti, jotta työn eettisyys ei kärsi. Eettisyyttä silmällä pitäen on perehdyttämisoppaan luonnin eri vaiheissa työ välillä tarkistutettu Nuorisoasema Klaaran vastaavalla ohjaajalla, Heli Koivulalla. Näin voidaan varmistua tietojen paikkansa pitävyydestä. Perehdyttämisoppaan materiaalina on käytetty Nuorisoasema Klaaran sekä Vaasan kaupungin internetsivuja, sekä lisäksi Klaaran Heliltä, että Vaasan kaupungin Kirsi Jormanaiselta saatua materiaaliaineistoa. Näin voidaan lisäksi varmistua aineiston oikeellisuudesta.

Opinnäytetyölle haettiin tutkimuslupaa Vaasan kaupungin sosiaali- ja terveysvirastolta. Tätä varten täytettiin valmis lomakepohja, josta käy ilmi opinnäytetyön tekijän yhteystietojen lisäksi ydintavoitteet, tutkimusmenetelmät sekä kohderyhmä. Lisäksi siihen on kirjattu tutkimuksen hyödyt tai vaikutukset Vaasan kaupungille tai sosiaali- ja terveysvirastolle. Liitteeksi laitettiin opinnäytetyön työsuunnitelma. Luotettavuutta projektille tuovat hyvälaatuiset lähteet. Lähteiden monipuolisuus, ikä, niiden laatu sekä määrä on huomioitu lähdemateriaalia valittaessa. Joltain osin lähdemateriaali on yli 10-vuotta vanhaa, mutta perusteluna sen käytölle on laatu. Vastaavaa kirjallisuutta ei välttämättä ole saatavilla uudempana ja kyseisissä, vanhemmissa materiaaleissa tieto ei ole vanhentunutta, vaan hyvää perusteoriatietoa. Luotettavuutta lisää myös projektin kaikkien työvaiheiden tarkka raportointi.

## **7.6 Projektin tuloksen hyödyntäminen ja arviointi**

Tässä opinnäytetyössä käytettyyn lähdekirjallisuuteen nojaten voitaneen todeta onnistuneen perehdyttämisen olevan tärkeä osa henkilöstön kehittämistä. Toimiva, ajantasainen perehdyttämisopas, auttaa niin perehdyttäjää, kuin perehtyjää. Perehdyttämisopas toimii pilottina Nuorisoasema Klaaran lisäksi 32:ssa sosiaalityö ja perhepalvelut -tulosalueyksikössä ja helpottaa siten näiden 32:n yksikön perehdyttämisoppaan luomistyössä säästämisen merkittävästi työaikaa. Puhumattakaan siitä, miten paljon hyvä perehdytys vaikuttaa uusiin työntekijöihin, sekä työmotivaatioon, että sopeutumisen nopeutumiseen. Tulosten arviointi ilman käytännön

seurantaa on kuitenkin pelkkää arvailua. Todelliset tulokset näkyvät pidemmällä aikavälillä.

Ehdotin Vaasan kaupungin kehittämissuunnittelija Kirsi Jormanaiselle, että jokainen sosiaalityö ja perhepalvelut -tulosalueyksikkö voi luoda opinnäytetyöaihepankkiin aiheeksi perehdyttämisoppaan luomisen Nuorisoasema Klaaran pilotista. Näin helpotettaisiin yksiköiden työtaakkaa luoda uusi kansio.

### **7.7 Nuorisoasema Klaaran arviointi**

Nuorisoasema Klaaran työntekijät antoivat palautetta perehdyttämisoppaan sisällöstä sekä työskentelystä sen parissa. Palautteessa kiitettiin yhteistyöstä, johon Klaarassa oltiin todella tyytyväisiä, sekä oltiin tyytyväisiä vastuuseen, jonka työn tekijä on ottanut perehdyttämisoppaan uudelleen rakentamisesta. Positiivista palautetta tuli myös projektin määrätietoisesta ja itsenäisestä eteenpäin viemisestä nopealla aikataululla. Perehdyttämisoppaassa on Klaaran työntekijöiden toivoma sisältö sekä ulkoasu ja tekemisprosessin aikana tekijä on muokannut kansiota vastaamaan selkeästi Nuorisoaseman tarpeita. Klaaran työntekijät ovat palautteessaan sitä mieltä, että työn tekijä on tuonut rakentavasti ja innostavasti omia ajatuksia prosessin eri vaiheisiin ja toiminut hyvässä yhteistyössä koko Nuorisoaseman työyhteisön kanssa.

### **7.8 Johtopäätökset ja jatkotutkimusideat**

Perehdyttämisopas on työntekijän perehdytyksen tärkeä apuväline, joka auttaa niin perehtyjää, kuin perehdytettävää. Kansiosta on eniten apua silloin, kun sen asiat ovat ajan tasalla. Näin perehdyttäjän työ helpottuu, kun perehdytyksen voi hoitaa yhden lähteen avulla. Nuorisoasema Klaralla on siis vastuu päivittää perehdyttämisopasta tarpeen vaatiessa, esimerkiksi vuoden välein, jotta se palvelee kohderyhmäänsä parhaiten. Työn voisi hoitaa esimerkiksi Klaaran perehdytyksestä vastaava henkilö. Hänellä on perehdytykseen liittyen eniten tietoa siitä, mitä kansion kulloinkin tulisi pitää sisällään.

Jatkotutkimusideoita heräsi matkan varrella muutamia. Tämä opinnäytetyöprosessi oli niin lyhytkestoinen, ettei perehdyttämisopasta ehditty ottaa Klarassa käyttöön.

Tästä syystä olisi hyvä tutkia, miten perehdyttämisopas toimii käytännössä ja tehdä siihen kenties tutkimustulosten perusteella joitakin muutoksia. Tutkimuksen voisi suorittaa vaikkapa kyselylomakkeen avulla ja kohderyhmänä voisi uuden työntekijän tai opiskelijan lisäksi olla myös perehdyttävä. Lisäksi olisi hyvä laatia kunnollinen tarkistuslista, joka sitten arkistoidaan perehdytyksen päätteeksi.



## LÄHTEET

Crossan, M., Lane, H. & White, R. 1999. An organizational learning framework: from intuition to institution. *Academy of Management* 24,3, 526. Viitattu 4.3.2018. <http://ejournal.narotama.ac.id/files/An%20Organizational%20learning%20Framework.pdf>

Gothoni, R., Hyväri, S., Karjalainen A-L., Kivirinta M., Kolkka, M. & Vuokila-Oikkonen, P. 2016. Osallistavan ja tutkivan kehittämisen opas. Helsinki. Diakonia-ammattikorkeakoulu. Viitattu 3.4.2018. <http://libguides.diak.fi/c.php?g=389856&p=2793510>

Hätönen, H. 1998. Osaava henkilöstö – nyt ja tulevaisuudessa. Vantaa. Tumma-vuoren Kirjapaino Oy.

Kananoja, A., Lähteinen, M. & Marjamäki, P. 2011. Sosiaalityön käsikirja. Tal-linna. Tallinna Raamatutrukikoda.

Kauhanen, J. 2016. Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä – kehittämis-ohjelman laatiminen. Viro. Printon.

Koistinen, P., Ruuskanen, P. & Surakka, T. 2004. Lasten ja nuorten hoitotyön kä-sikirja. Helsinki. Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Lainsäädäntö. Sosiaali- ja terveysministeriön verkkosivut. Viitattu 12.3.2018. <http://stm.fi/sotepalvelut/lainsaadanto>

Leino-Kilpi, H. & Välimäki, M. 2014. Etiikka hoitotyössä. Helsinki. Sanoma Pro Oy.

Lind, O. 2001. Näin tehdään onnistunut projekti. Tampere. Ruottukka Oy.

Marttunen, M., Huurre, T., Strandholm, T. & Viialainen, R. 2013. Nuorten mie-lenterveyshäiriöt – opas nuorten parissa työskenteleville aikuisille. THL:n verkko-julkaisu. Tampere. Juvenes Print – Suomen Yliopistopaino Oy. Viitattu 25.3.2018. [http://www.julkari.fi/bitstream/han-dle/10024/110484/THL\\_OPA025\\_2013.pdf?sequence=1](http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/110484/THL_OPA025_2013.pdf?sequence=1)

Muurinen, E. & Surakka, T. 2001. Lasten ja nuorten hoitotyö. Helsinki. Kustan-nusosakeyhtiö Tammi.

Mäkisalo-Ropponen, M. 2016. Kohti yhdessä tekemisen kulttuuria. Helsinki. Draamatyö.

Mäntyneva, M. 2016. Hallittu projekti - Jäntevästä suunnittelusta menestykselli-seen toteutukseen. Helsinki. Kauppakamari.

Nuorisoasema Klaara – Vaasan kaupunki. Nuorisoasema Klaaran verkkosivut. Viitattu 19.2.2018. <https://klaara.vaasa.fi/nuorisoasema-klaara>

- Poutiainen, M-R. & Vanhala, S. 1999. Henkilöstön kehittäminen – avain osaamisen kartuttamiseen yrityksissä. Helsingin kauppakorkeakoulu. HeSe print.
- Riikonen, E., Tuomi, K., Vanhala, S. & Seitsamo, J. 2003. Hyvinvoiva henkilöstö – menestyvä yritys. Helsinki. Vammalan Kirjapaino Oy.
- Schwarz, S. 2009. Adolescent Mental Health in the United States – Facts for Policymakers. National Center for Children in Poverty. Viitattu 4.4.2018. [http://www.nccp.org/publications/pub\\_878.html](http://www.nccp.org/publications/pub_878.html)
- Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstö. Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön verkkosivut. Viitattu 12.3.2018. <http://stm.fi/sotehenkilosto>
- Sosiaali- ja terveystoimi. Vaasan kaupungin verkkosivut. Viitattu 12.3.2018. <https://www.vaasa.fi/kaupungin-organisaatio/sosiaali-ja-terveystoimi>
- Storvik-Sydänmaa, S., Talvensaari, H., Kaisvuori, T. & Uotila, N. 2012. Lapsen ja Nuoren hoitotyö. Helsinki. Sanoma Pro Oy.
- Surakka, T. 2009. Hyvä työpaikka hoitoalalla – näin haetaan ja sitoutetaan osajia. Helsinki. Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- SWOT-analyysi – uhka vai mahdollisuus? OnnistuYrittäjänä sivusto. Viitattu 17.2.2018. <https://www.onnistuyrittajana.fi/swot-analyysi-uhka-vai-mahdollisuus>
- Terveys- ja sosiaalipalvelujen henkilöstö 2014. THL:n verkkosivut. Viitattu 12.3.2018. <https://thl.fi/fi/tilastot/tilastot-aiheittain/sosiaali-ja-terveydenhuollon-henkilosto/sosiaali-ja-terveyspalvelujen-henkilosto>
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus – ja sisällönanalyysi. Tampere ja Helsinki. Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Viitala, R. 2013. Henkilöstöjohtaminen – Strateginen kilpailutekijä. Helsinki. Edita Publishing Oy.
- Vilkkä, H. & Airaksinen, T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Helsinki. Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- World Health Organization. 2017. Feeling low in adolescence. Viitattu 24.3.2018. <http://www.euro.who.int/en/health-topics/noncommunicable-diseases/mental-health/news/news/2017/03/feeling-low-in-adolescence>

## LIITE 1

### Perehdyttämisoppaan sisällysluettelo

## SISÄLLYS

1	SOSIAALITYÖ JA PERHEPALVELUT TULOSALUE.....	3
2	TYÖIKÄISTEN PALVELUIDEN PALVELUALUE .....	4
3	PEREHDYTTÄMINEN .....	5
4	NUORISOASEMA KLAARAN HISTORIAA – HANKKEESTA VAKINAISEKSI TOIMINNAKSI.....	6
5	KLAARAN PALVELUJA JA TOIMINTAA.....	7
	5.1 Palveluita.....	7
	5.2 Toimintaa .....	8
	5.3 Palvelun ja hoidon tarpeen arviointi.....	9
	5.4 Mielenterveystyö.....	10
	5.5 Päihdetyö.....	12
6	TOIMINTAKERTOMUS 2017 .....	13
7	PALAUTTEET.....	19
8	HENKILÖSTÖN YHTEYSTIEDOT .....	23
9	TURVALLISUUS JA RISKINHALLINTA.....	24
	9.1 Turvallisuus.....	24
	9.2 Työsuojelu.....	25
	9.3 Luottamusmies .....	25
	9.4 Riskinhallinta .....	25
10	SAIRAUSPOISSAOLOT .....	27
	10.1 Esimiehen myöntämä sairausloma .....	27
	10.2 Sairausloma terveydenhuollon ammattilaisen todistuksen perusteella ...	27
	10.3 Poissaolo työstä lääkärissä käynteihin liittyen .....	28
	10.4 Tilapäinen hoitovapaa (Kvtes luku V § 10).....	28
11	HYVIÄ KÄYTÄNTÖJÄ TOIMINNAN TUEKSI .....	29
	11.1 Työntekijöiden käyttöön .....	29
	11.2 Nuorille suositeltavat sivustot .....	30
12	LAIT .....	31